



## 葛城地区商工会広域協議会設立

— 連携から新しい会員サポートのあり方をめざして —



様々な課題への対応が迫られる中、複数の単位商工会が広域に連携し単位商工会で対応できなかった創業支援や、経営革新分野進出などにより専門的な指導に対応していく。また、職員の資格取得等資質の向上にも努めていくつもりです。

去る七月三日県内最終の広域協議会として葛城ブロックの王寺町・河合町・上牧町・香芝市・葛城市・広陵町・御所市・高取町・明日香村、九ヶ所の商工会が広域連携を結び広域協議会を設立いたしました  
これで県内に八つの広域が誕生し、県が平成十四年に策定した商工会・商工会議所の広域実施体制に係るマスタープランの構築が完了したことになります。  
小規模事業者を取り巻く環境が大きく変化し、

広域協議会会長に柳原氏選出！

### 目次

葛城地区商工会	ページ
広域連携・広域事業	ページ
知的財産・駆込み寺	ページ
年金記録相談	ページ
政府広報	ページ
税務相談	ページ
税務相談	ページ
雇用保険法改正	ページ



### 《広域協議会の主な業務》

- ・創業・経営革新・新分野進出支援
- ・広域的な地場産業・伝統産業支援
- ・地域内異業種交流による新商品・サービス・ニュービジネスの創出
- ・広域内の企業連携と共同化研究・コミュニティビジネスへの対応
- ・広域的調査分析業務
- ・広域的観点による商工業振興対策
- ・広域的な青年部・女性部活動による地域活性化
- ・広域観光物産振興事業
- ・市町村行政との連携による地域活性化

### 葛城地区商工会広域協議会事務局スタート！

王寺・河合・上牧・香芝・葛城・広陵・御所・高取・明日香、各商工会は広域的に連携するため広域協議会を設立し、その拠点となる事務局を広陵町商工会内に設置しました。

＜スタッフの紹介＞

- 広域事務局長 吉川英敏（広陵町商工会兼務）
- 広域経営指導員 松原祥元（河合町より出向）
- 丸橋勝也（上牧町より出向）
- 金岩政夫（王寺町より出向）

変化への対応  
商工会が目指す  
三つのアクション

成長する企業づくり

商工会の  
パワーアップ

商工会事業の効率化と  
支援の充実・強化

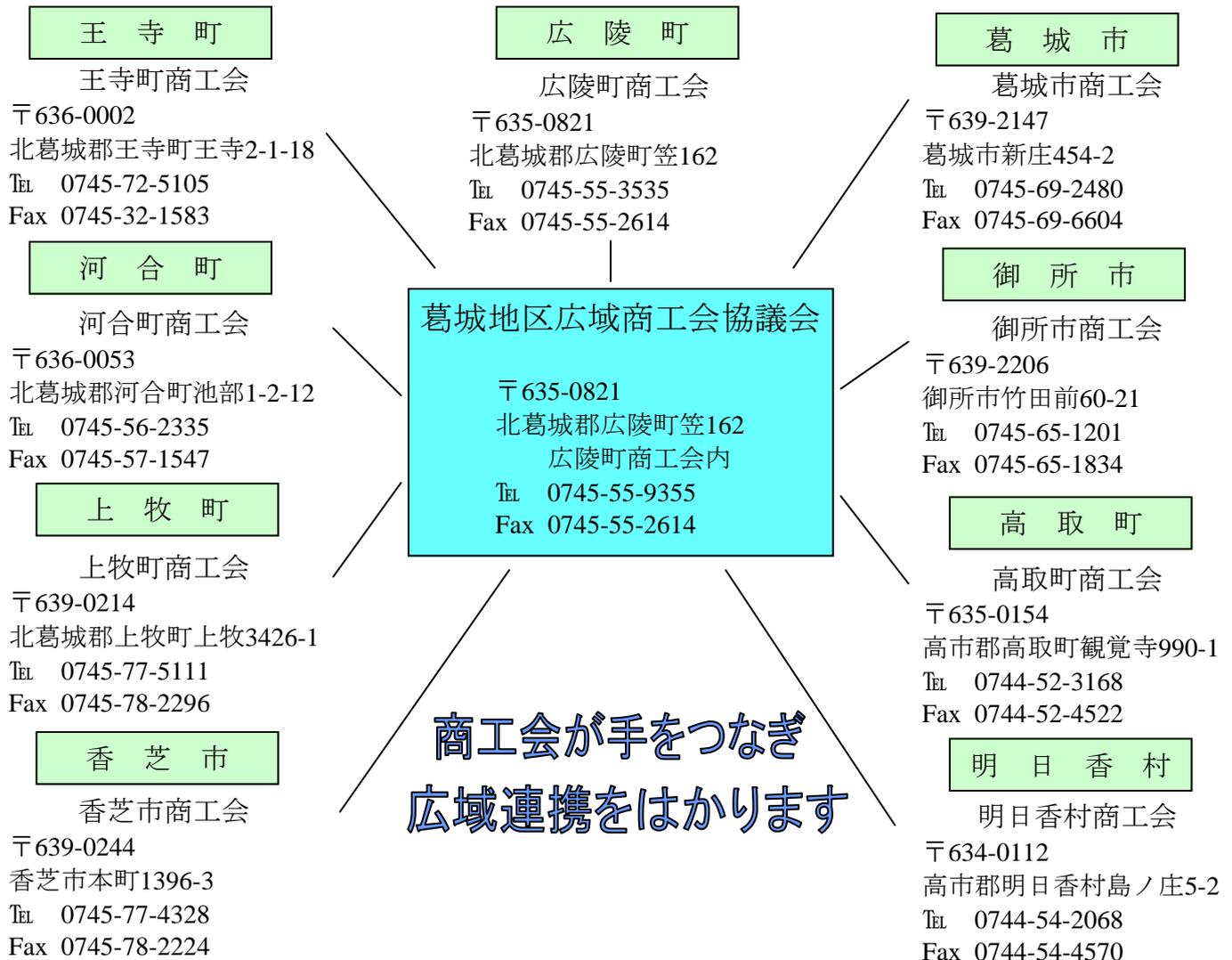


## 19年度葛城地区広域事業予定

- ①広域講習会
- ②施策普及事業の共同化検討
- ③広域移動健康診断の実施について（従業員対象）
- ④広域ホームページの作成（各商工会HPとのリンク含む）
- ⑤巡回相談：窓口相談  
テーマを持った中での相談指導
- ⑥かつらぎ広域ニュース 毎月1回  
広域協議会啓発
- ⑦大型店影響調査（4町）の実施
- ⑧有料講座（資格取得を含む）の検討実施
- ⑨ブロック青年部講習会
- ⑩異業種交流 地元大学（白鳳・畿央・樟蔭）と産学連携懇談会の検討

## 広域地区分担表

王 寺 町 河 合 町 上 牧 町	金岩政夫指導員
広 陵 町 香 芝 市 葛 城 市	丸橋勝也指導員
御 所 市 高 取 町 明 日 香 村	松原祥元指導員



## 商工会は知的財産についての駆け込み寺です。

商工会では、中小事業者からの知財（知的財産）相談窓口を設置しています。知財についての問題や相談がありましたら、いつでもご連絡下さい。

相談日：相談申込みの後、商工会から通知します。  
相談員：出願アドバイザー 又は 弁理士  
会 場：商工会会議室  
費 用：無料  
申込先：各市町村商工会



### 【知財駆け込み寺】とは…

『2006年から全国の商工会・商工会議所に「知財駆け込み寺」を設置し、知財に関する相談内容を聴いた上で、適切な公的機関や専門家に迅速に取り次ぐ相談窓口として機能させる』との知的財産推進本部（本部長・総理大臣）の決定で設置されました。

2007年は、駆け込み寺へ専門家を派遣し、経営指導員へのセミナー開催などを通じて駆け込み寺の機能強化と地域での窓口として定着を図ることになっています。

## 年金記録相談窓口設置のご案内

大和高田社会保険事務所による年金記録相談を行います。

日 時 平成19年8月23日（木）  
平成19年9月～平成20年3月  
毎月第3火曜日（9/18・10/16・11/20・12/18・1/15・2/19・3/18）  
午前9時30分～午後4時まで  
場 所 広陵町商工会 1階 大会議室

☆年金手帳等をご持参下さい。

☆代理人の場合は、本人からの委任状をご持参下さい。

【お問い合わせ先】 大和高田社会保険事務所 TEL:0745-22-3531

### 《政府広報》

### 水難・山岳遭難にご注意

夏は水辺や山で遊ぶことの多い季節です。自然の中ではわずかな不注意や安易な行動が思わぬ事故を招きます。余裕を持った計画を立て、準備を十分に行い、体調の管理・慎重な行動に心がけ、事故防止に努めましょう。詳しくはHP (<http://www.gov-online.go.jp>)まで。



# 雇用保険法が変わります！

## 雇用保険被保険者のみなさまへ

### 1. 雇用保険の受給資格要件が変わります

- これまでの週所定労働時間による被保険者区分（短時間労働者以外の一般被保険者/短時間被保険者）をなくし、雇用保険の基本手当の受給資格要件を一本化します。
- 原則として、平成19年10月1日以降に離職された方が対象になります。

【旧】

- ・短時間労働者以外の一般被保険者  
⇒6月（各月14日以上）
- ・短時間労働被保険者  
（週所定労働時間20～30時間）  
⇒12月（各月11日以上）



【新】

雇用保険の基本手当を受給するためには、週所定労働時間の長短にかかわらず、原則、12月（各月11日以上）の被保険者期間が必要。  
※倒産・解雇等により離職された方（注）は、6月（各月11日以上）が必要。

（注）詳しい条件等は、都道府県労働局職業安定部又はお近くの公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせ下さい。

### 2. 育児休業給付の給付率が50%に上がります

- 給付率を休業前賃金の40%から50%に引き上げます。
- 平成19年4月1日以降に職場復帰された方から平成22年3月31日までに育児休業を開始された方までが対象となります。

【旧】

休業期間中 30%  
+  
職場復帰後 6ヶ月 10%



【新】

休業期間中 30%  
+  
職場復帰後 6ヶ月 20%

（注）育児休業給付の支給を受けた期間は、基本手当の算定基礎期間から除外されます（平成19年10月1日以降に育児休業を開始された方に適用）。

### 3. 教育訓練給付の要件・内容が変わります

- 本来は「3年以上」の被保険者期間が必要である受給要件を、当分の間、初回に限り「1年以上」に緩和します。
- また、これまで被保険者期間によって異なっていた給付率及び上限額を一本化します。
- いずれの措置も、平成19年10月1日以降に指定講座の受講を開始された方が対象となります。

【旧】

被保険者期間 3年以上5年未満  
20%（上限10万円）  
被保険者期間 5年以上  
40%（上限20万円）



【新】

被保険者期間 3年以上  
20%（上限10万円）  
（初回に限り、被保険者期間 1年以上で  
受給可能）

☆詳しくは、都道府県労働局職業安定部又は、お近くの公共職業安定所（ハローワーク）にお尋ねください。

## 税務相談

## Q & A

# 役員給与の平成19年度改正

小池敏範 税理士

### A

まず、原則として損金の額に算入される「定期同額給与」の範囲が広がっています。改正後は、次の給与が定期同額給与となります。

(1) その支給時期が一月以下の一定の期間ごとである給与（以下「定期給与」という。）で、その事業年度の各支給時期における支給額が同額であるもの

(2) 定期給与で、次に掲げる改定（以下「給与改定」という。）がされた場合におけるその事業年度開始の日または給与改定前の最後の支給時期の翌日から給与改定後の最初の支給時期の前日

またはその事業年度終了の日までの間の各支給時期における支給額が同額であるもの

① その事業年度開始の日の属する会計期間開始の日から三か月を経過する日（保険会社にあつては、四か月を経過する日。以下「三か月経過日等」という。）まで（継続して毎年所定の時期にされる定期給与の額の改定が三か月経過日等後にされることについて特別の事情があると認められる場合にあつては、その改定の時期）にされた定期給与の額の改定

② その事業年度において、当該法人の役員職制上の地位の変更、その役員の職務の重大な変更その他これらに類するやむを得ない事情（「臨時改定事由」という。）によりされたこれらの役員に係る定期給与の額の改定（前記①に掲げる改

定を除く。）

③ その事業年度において、当該法人の経営の状況が著しく悪化したことその他これに類する理由（以下「業績悪化改定事由」という。）によりされた定期給与の額の改定（その定期給与の額を減額した改定に限り、前記①及び②に掲げる改定を除く。）

(3) 継続的に供与される経済的な利益のうち、その供与される利益の額が毎月おおよそ一定であるもの

これらのうち、(1)の定義は改定前と表現が変わっただけで、内容は変わりません。

(2)の③の給与改定によるもの、(3)も改正はありません。

したがって、ご質問の減額改定の理由が(2)の③の「業績悪化改定事由」に該当すれば、減額改定後の支給額も同額であるときは、その支給額も定期同額給与となります。

改正されたのは、(2)の①です。カッコ書きにある「三か月経過日等後の改定」は、改正前は認められなかったものです。例えば、役員給与の改定等について親会社の意向が強い場合に、子会社の決算期は十二月末、親会社の決算期は三月末で、子会社の役員給与の改定は子会社の期首から三か月経過後の六月に決定されることが常態とな

### Q

当社は九月末決算の法人ですが、本年の二月ぐらいから経営の状況が著しく悪化しているので、本年の六月支給分から役員全員の給与を減額改定する予定です。また、役員二名について事前確定届出給与の届出をしていますが、その届出をした支給時期の九月に届出額どおりに支給できないので、その変更手続きをしたいと思っています。この変更手続きも含めた平成十九年度の役員給与の改正点を教えてください。

っているその給与改定をいいます。この部分は創設当初の内容よりも弾力的で、範囲が広がっています。

(2)の②も、創設当初にはなかった給与改定で、平成十九年度の改正で新たに加えられました。もともと、課税庁側が公表した情報では創設当初から認められていた給与改定で、今回の改正法令でその内容が条文化されたものです。

### 事前確定届出手続きの改正

事前確定届出手続きについても、大きな改正がされています。具体的には、以下のとおりです。

#### (1) 事前確定届出給与の範囲

原則として損金の額に算入される「事前確定届出給与」とは、その役員の職務につき、所定の時期に確定額を支給する旨の定めに基づいて支給する給与（定期同額給与及び利益連動給与を除くものとし、定期給与を支給しない役員に対して支給する給与以外の給与にあつては、次の(2)以下により納税地の所轄税務署長にその定めの内容に関する届出をしている場合における給与に限る。）をいい、カッコ中の「定期給与を支給しない役員に対して支給する給与」

は、同族会社に該当しない法人が支給するものに限り、従来は事前確定届出の範囲に限定されませんでした。

以上ことから、従来は事前確定届出の手続きが必要であった同族会社以外の法人が非常勤役員に対して支給する年俸等は、平成十九年度の改正により届出が不要となり、しかも、支給時期が一月を超えても、しかも、支給時期が一月を超えるものであつても、通常は、「その役員の職務につき、所定の時期に確定額を支給する旨の定めに基づいて支給する給与」に該当しますから、原則として、損金の額に算入されます。

#### (2) 届出手続き

事前確定届出は、次の①に掲げる日（次の②の臨時改定事由が生じた場合におけるその役員の職務についてした定めの内容に関する届出については、次の①と②のいずれか遅い日）までに、納税地の所轄税務署長に当該届出書を提出しなければならないこととされました。

① 株主総会等の決議により右記(1)の定めをした場合における当該決議日（決議日が職務の執行を開始する日後である場合は、その職務執行開始日）から一か月を経過する日（その日が当該事業年度開始の日の属する会計期間開始の日から四か月を経過する日後である場合には、当該

四か月経過日とし、新設法人がその役員その設立時に開始する職務につき右記(1)の定めをした場合には、その設立の日以後二か月を経過する日）

② 臨時改定事由が生じた日から一か月を経過する日

(注) ①は従来から認められているものですが、創設当初に比べて届出期限が延長されています。②は改正によって追加された届出制度です。

#### (3) 届出変更手続き

上記(1)の通常の届出またはその後の変更届出（以下「直前届出」という。）をしている法人がその直前届出に係る定めの内容を変更する場合において、その変更が「臨時改定事由」または「業績悪化改定事由」に基因するものであるときは、一定の届出期限までに所定の届出手続きをすれば変更（業績悪化事由によるものは減額するものに限る。）が認められることになりました。したがって、ご質問の事由も業績悪化改定事由に該当すれば、その定めの変更に関する株主総会の決議日から一か月を経過する日までに、一定の事項を記載した書類を納税地の所轄税務署長に届出をすることによって、当初届出内容の変更をすることができます。